

F. 87 — 1115

18 JUIJN 1987. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail (n° 42) du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;

Vu la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment l'article 8, 2° et 6° et l'article 11;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment les articles 3, 5 et 10;

Vu la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, notamment les articles 2, 3 et 4;

Vu la demande du Conseil national du Travail de rendre obligatoire la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail (n° 42), reprise en annexe, conclue le 2 juin 1987, au sein du Conseil national du Travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 juin 1987.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

CHAPITRE I^{er}

Portée et champ d'application de la convention

Article 1er. La présente convention vise à permettre l'introduction de nouveaux régimes de travail au sein des entreprises, suite à une négociation intervenant au niveau de la commission paritaire et/ou au niveau de l'entreprise.

Art. 2. La présente convention s'applique aux régimes de travail visés dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Loi du 17 mars 1987, *Moniteur belge* du 12 juin 1987.

N. 87 — 1115

18 JUNI 1987. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 42) van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, inzonderheid het artikel 8, 2° en 6° en het artikel 11;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid de artikelen 3, 5 en 10;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 d.d. 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, inzonderheid de artikelen 2, 3 en 4;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad waarbij de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 42), van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 18 juni 1987.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

HOOFDSTUK I

Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst

Artikel 1. Deze overeenkomst strekt ertoe de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen mogelijk te maken, na onderhandeling op het niveau van het paritair comité en/of van de onderneming.

Art. 2. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsregelingen die zijn beoogd in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Wet van 17 maart 1987, *Belgisch Staatsblad* van 12 juni 1987.

Commentaire

Conformément à la loi du 17 mars 1987, on entend par nouveaux régimes de travail ceux qui visent à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et à promouvoir l'emploi.

La nouvelle législation offre une possibilité supplémentaire ou alternative à celles qui existent dans le cadre de la loi sur le travail du 16 mars 1971 tels par exemple les arrêtés royaux sectoriels, en matière de repos du dimanche et de durée du travail, sans qu'on puisse déroger aux dispositions concernant le travail de nuit des travailleuses.

Les employeurs ont donc le choix entre les formules prévues par la loi du 16 mars 1971 et la nouvelle législation, dans le cadre, les limites et selon les procédures respectives de ces deux instruments juridiques sauf évidemment dans les cas non prévus dans le cadre de la loi du 16 mars 1971 où seule la nouvelle législation est d'application.

En ce qui concerne les expériences d'aménagement du temps de travail effectuées dans les entreprises dans le cadre de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 et des modifications subséquentes de celui-ci, les règles suivantes ont été retenues :

- Les expériences en cours restent régies par cette législation;
- les employeurs et les travailleurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention collective ne pourront plus faire appel aux dispositions de l'arrêté royal n° 179;
- ceci implique que pour les employeurs et travailleurs relevant des commissions paritaires qui sont exclues du champ d'application de la présente convention collective, l'arrêté royal n° 179 reste d'application tant que ces commissions paritaires n'ont pas été intégrées dans le champ d'application de la convention ou qu'une solution uniforme n'a pas été dégagée pour celles-ci.

Art. 3. La présente convention est applicable aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs qui tombent sous l'application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne le repos du dimanche et/ou la durée du travail à l'exclusion des employeurs et des travailleurs relevant des commissions paritaires suivantes :

- la Commission paritaire n° 119 du commerce alimentaire, à l'exclusion des travailleurs occupés à des activités du commerce alimentaire de gros;
- la Commission paritaire n° 201 du commerce de détail indépendant;
- la Commission paritaire n° 202 des magasins d'alimentation à succursales multiples;
- la Commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de vente au détail;
- la Commission paritaire n° 312 des grands magasins.

CHAPITRE II. — *Information préalable*

Art. 4. Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Lorsqu'il existe, cette information est donnée au conseil d'entreprise. A défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale. A défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

CHAPITRE III. — *Modalités d'application*

Art. 5. a) Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, ils peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage.

b) Dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas visés par l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans le cadre de ceux-ci ne peut se faire que sur une base volontaire.

Commentaar

Overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 wordt onder nieuwe arbeidsregelingen verstaan, de regelingen die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

De nieuwe wetgeving biedt een bijkomende mogelijkheid of een alternatief voor de mogelijkheden die in het kader van de arbeidswet van 16 maart 1971 bestaan, zoals bijvoorbeeld de sectorale koninklijke besluiten inzake zondagsrust en arbeidsduur, zonder dat mag worden afgeweken van de bepalingen betreffende de nachtarbeid van vrouwen.

De werkgevers hebben dus de keuze tussen de formules van de wet van 16 maart 1971 en de nieuwe wetgeving in het kader, binnen de grenzen en volgens de respectieve procedures van die twee juridische instrumenten, behalve wel te verstaan voor de gevallen waarin niet is voorzien in het kader van de wet van 16 maart 1971 waarvoor enkel de nieuwe wetgeving van toepassing zal zijn.

Ten aanzien van de in de ondernemingen verrichte experimenten tot herschikking van de arbeidstijd in het kader van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 en van de daaropvolgende wijzigingen van dat besluit, worden de navolgende regels aangehouden :

- de aan de gang zijnde experimenten worden verder door die wetgeving geregeld;
- de werkgevers en de werknemers die onder de toepassings sfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, zullen niet langer een beroep kunnen doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179;
- dat houdt in dat, voor de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de paritaire comités die zijn uitgesloten van de toepassings sfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het koninklijk besluit nr. 179 van toepassing blijft zolang die paritaire comités niet onder de toepassings sfeer van de overeenkomst zijn opgenomen of zolang voor die paritaire comités geen eenvormige oplossing is uitgewerkt.

Art. 3. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers alsook op de werknemers die onder de toepassing vallen van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, ten aanzien van de zondagsrust en/of de arbeidsduur, met uitsluiting van de werkgevers en werknemers die onder de navolgende paritaire comités ressorteren :

- het paritair comité nr. 119 voor de handel in voedingswaren, met uitsluiting van de werknemers die zijn tewerkgesteld aan activiteiten van de groothandel in voedingswaren;
- het paritair comité nr. 201 voor de zelfstandige kleinhandel;
- het paritair comité nr. 202 voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen;
- het paritair comité nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken;
- het paritair comité nr. 312 voor de warenhuizen.

HOOFDSTUK II. — *Voorafgaande informatie*

Art. 4. Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

HOOFDSTUK III. — *Toepassingsmodaliteiten*

Art. 5. a) De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.

b) Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden.

CHAPITRE IV. — *Effet sur l'emploi*

Art. 6. L'introduction des nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

Les modalités d'application de cette disposition sont déterminées au niveau de la commission paritaire et/ou au niveau de l'entreprise.

Commentaire

Il appartient essentiellement au secteur et/ou à l'entreprise d'apprécier ce que l'on entend par effet positif en matière d'emploi. Celui-ci peut notamment résulter d'une augmentation du nombre de travailleurs occupés, de la réduction du nombre de journées de chômage partiel ou de la réduction du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure prévue pour les licenciements collectifs.

CHAPITRE V. — *Niveau de la négociation*

Art. 7. a) Les commissions paritaires déterminent leur rôle de manière autonome par convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

b) Les conventions collectives de travail conclues au niveau de la commission paritaire peuvent toujours être complétées et précisées au niveau de l'entreprise.

c) A défaut de convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du Président de la commission paritaire par la partie la plus diligente, la négociation peut se faire au niveau de l'entreprise dans les conditions fixées au chapitre VI et conformément aux procédures prévues aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Commentaire

Le délai de six mois prévu à cet article 7, c) constitue un délai maximum dans la mesure où un accord peut intervenir au niveau de la commission paritaire avant l'expiration de ce délai de six mois.

CHAPITRE VI. — *Négociation au niveau de l'entreprise, à défaut de convention conclue au niveau de la commission paritaire*

Art. 8. La négociation au niveau de l'entreprise doit porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du temps de travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos;
- les conditions de travail;
- les modalités en matière d'effet sur l'emploi;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;

- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime.

Commentaire

A défaut de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, un nouveau régime de travail peut être introduit au niveau de l'entreprise moyennant le respect des règles prévues aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987.

CHAPITRE VII

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

Art. 9. La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 18 juin 1987.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

HOOFDSTUK IV. — *Weerslag op de werkgelegenheid*

Art. 6. De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

De toepassingsmodaliteiten van die bepaling worden vastgesteld op het niveau van het paritair comité en/of van de onderneming.

Commentaar

Het is essentieel de taak van de sector en/of van de onderneming om uit te maken wat wordt verstaan onder positieve weerslag op de werkgelegenheid. Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werknemers, van de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

HOOFDSTUK V. — *Onderhandelingsniveau*

Art. 7. a) De paritaire comités bepalen autonoom hun rol bij collectieve arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

b) De in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

c) Bij ontstentenis van collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité binnen zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het paritair comité door de meest gereede partij, kan de onderhandeling op ondernemingsniveau geschieden onder de in hoofdstuk VI vastgestelde voorwaarden en overeenkomstig de procedures, bepaald bij de artikelen 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Commentaar

De in dat artikel 7, c) vastgestelde termijn van zes maanden is een maximumtermijn, aangezien het mogelijk is dat men in het paritair comité tot een akkoord komt voor het verstrijken van die termijn van zes maanden.

HOOFDSTUK VI. — *Onderhandeling op ondernemingsniveau, bij ontstentenis van overeenkomst gesloten in het paritair comité*

Art. 8. De onderhandeling op ondernemingsniveau moet ten minste betrekking hebben op de navolgende elementen :

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen en de rusttijden;
- de arbeidsvoorwaarden;
- de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en de controle op de nieuwe regeling.

Commentaar

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, kan een nieuwe arbeidsregeling op ondernemingsniveau worden ingevoerd mits naleving van de bij de artikelen 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 bepaalde regelingen.

HOOFDSTUK VII

Duur, inwerkingtreding, herziening en opzegging

Art. 9. Deze overeenkomst is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Zij kan geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt moet de redenen ervan aanduiden en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 18 juni 1987.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE